

**SIKAP DAN COPING STRATEGY PADA PROFESIONAL WANITA MENGHADAPI  
KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA**

**\*Anita Dilly  
Giufanny Papuling**

*Department of Bussines Administration, Hein Namotemo University, Jalan Kompleks Pemerintahan  
Halmahera Utara Villa Vak I, Tobelo – Halmahera Utara 97762  
E-mail: [dilly.anita@gmail.com](mailto:dilly.anita@gmail.com)*

**ABSTRAK**

Peningkatan jumlah tenaga kerja wanita pada tingkat manajemen menunjukkan bahwa tenaga kerja wanita memiliki pengaruh dan kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Tenaga kerja wanita telah menduduki posisi-posisi strategis dalam organisasi (jabatan struktural) dan berdampak pada tidak seimbangny kehidupan pekerjaan dan keluarga sehingga menimbulkan konflik pekerjaan-keluarga. Konflik pekerjaan-keluarga ini terjadi karena adanya tumpang tindih antara ranah pekerjaan dan ranah keluarga dan menjadi pemicu adanya stres kerja, kelelahan, ketidakhadiran dalam pekerjaan, dan menurunnya performa karyawan terhadap kinerjanya. Konflik-pekerjaan-keluarga menjadi perhatian bagi peneliti dan praktisi di luar negeri kemudian *Work Life Balance* menjadi langkah pemenuhan yang seimbang antara alokasi waktu terhadap tanggungjawab pekerjaan dan keluarga. Penyeimbangan pekerjaan-keluarga dapat dipenuhi dengan pemberlakuan jam kerja yang fleksibel (*flexible working*) untuk menghasilkan kepuasan dalam pekerjaan dan meningkatkan performa kinerja dalam organisasi atau perusahaan. Namun, *flexible working* belum menjadi hal yang lazim bagi sebagian besar organisasi atau perusahaan di Indonesia. Padahal, stres kerja, kelelahan, ketidakpuasan dalam pekerjaan, dan ketidakhadiran dalam pekerjaan telah menjadi fenomena sebagai akibat dari tuntutan ganda pada pekerja wanita. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi sikap dan strategi coping pekerja wanita yang memegang posisi strategis (jabatan struktural) terhadap konflik pekerjaan-keluarga. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode *in depth interview* terhadap pekerja wanita di Kantor Pertanahan Kota Ternate.

**Kata kunci :** *Konflik pekerjaan-keluarga, Pekerja Wanita, Sikap, Coping Startegy*

**ABSTRACT**

*An increase in the number of women workers at the management level shows that women workers have a significant influence and contribution to the performance of the organization or company. Women workers have occupied strategic positions in the organization (structural positions) and have had an impact on the imbalance of work and family life, resulting in work-family conflict. This work-family conflict occurs because there is an overlap between the realm of work and the realm of family and triggers work stress, fatigue, absence from work, and decreased employee performance on performance. Work-family conflict is a concern for researchers and practitioners abroad then the Work Life Balance becomes a balanced step between fulfilling the time allocation of work and family responsibilities. Work-family balance can be fulfilled by applying flexible working hours to produce satisfaction at work and improve performance in organizations or companies. However, flexible working has not become commonplace for most organizations or companies in Indonesia. In fact, work stress, fatigue, dissatisfaction at work, and absence from work have become phenomena as a result of double demands on women workers. This study aims to explore the attitudes and coping strategies of women workers who hold strategic positions (structural positions) against work-family conflicts. This study uses a qualitative approach with the method of in-depth interviews of women workers in the Land Office of Ternate City.*

**Keywords:** *Work-family conflict, Women worker, Behaviour, Coping Strategy.*

### Latar Belakang

Jumlah wanita yang bekerja dari tahun ke tahun semakin meningkat dan telah menduduki menduduki posisi-posisi strategis dalam organisasi (jabatan struktural). Pembagian peran antara keluarga dan pekerjaan menjadi problematika yang dihadapi oleh karyawan wanita sebab banyak karyawan wanita yang tidak cukup mampu untuk mengatasinya (Wulandari, Idah Ayu Diah dan Adnyani I Gusti, 2016). Konflik pekerjaan-Keluarga terjadi karena jam kerja dan beban pekerjaan yang dimiliki oleh seorang karyawan terlalu padat, seluruh perhatian dan pikiran terlalu dicurahkan pada satu peran saja. Penelitian Handayani, dkk (2015) menjelaskan bahwa sebagian besar perempuan yang bekerja sulit mencapai keseimbangan kerja dan keluarga, karena ketika berada dalam ranah kerja maupun keluarga, ada satu sisi yang diuntungkan, tetapi di sisi lain ada sesuatu yang harus dikorbankan.

Retnaningrum dan Musadieg (2016) mengemukakan bahwa *Work-family conflict* sering timbul ketika salah satu dari peran dalam pekerjaan menuntut lebih atau membutuhkan lebih banyak perhatian daripada peran dalam keluarga sehingga menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi kehidupan keluarga dan pekerjaan wanita, yakni di satu sisi wanita dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik dan disisi lain sebagai seorang pekerja, wanita dituntut untuk bekerja sesuai dengan standar kinerja yang baik.

*Work life balance* merupakan solusi untuk mengelola konflik pekerjaan-keluarga. *Work-life balance* merupakan konsep tindakan alokasi waktu yang seimbang dalam menjalankan peran ganda yaitu mengkombinasikan prioritas individu dan tuntutan pekerjaan dan kehidupan (Yuile, et al., 2012. Penelitian Hilbrecht dkk (2008) terhadap ibu-ibu yang bekerja di Kanada mengkaji tentang pentingnya *telework* bagi karyawan wanita yang sudah menikah dan memiliki anak untuk memenuhi keseimbangan pekerjaan dan keluarga sehingga menghasilkan kepuasan kerja dan merasakan kualitas hidup dan pekerjaannya.

Penerapan *Work-life balance* sering berlangsung dan menjadi isu yang sering diteliti di luar negeri dan belum menjadi hal yang lazim bagi organisasi di Indonesia. Penelitian A Dilly (2014) membuktikan bahwa *flexible working* belum menjadi solusi di tengah-tengah kondisi kerja dengan *load* dan *pressure* pekerjaan yang tinggi disebabkan adanya faktor-faktor hambatan yaitu regulasi, *type/nature of work*, belum adanya dukungan manajerial/organisasi dan pertimbangan *effect* atau konsekuensi penerapan *flexible working*. Padahal stres kerja, kelelahan, ketidakpuasan kerja karena tingginya *pressure* pekerjaan dan konflik pekerjaan-keluarga telah menjadi fenomena dalam organisasi. Konflik pekerjaan-keluarga dialami oleh profesional wanita dengan jabatan struktural di kantor Pertanahan Kota Ternate dengan suami

yang juga bekerja, jauh dari *extended family* dan kondisi pekerjaan yang diharuskan untuk mencapai target yang ditetapkan organisasi. Oleh sebab itu, eksplorasi untuk mengetahui bagaimana sikap dan *coping strategy* pekerja wanita dengan jabatan struktural mengelola konflik pekerjaan-keluarga ketika *flexible working* tidak menjadi solusi perlu dilakukan dalam penelitian ini.

### Tinjauan Pustaka

#### Konflik pekerjaan-keluarga

*Work family conflict* merupakan suatu bentuk konflik peran dalam diri seseorang yang muncul karena adanya tekanan peran dari pekerjaan yang bertentangan dengan tekanan peran dari keluarga (Alam et al., 2011). Tingkat konflik ini akan semakin parah jika wanita bekerja secara formal karena mereka akan terikat oleh aturan organisasi yang meliputi jam kerja, penugasan, serta target dalam menyelesaikan tugas (Wulandari & Adnyani, 2016). *Work-family conflict* akan lebih dirasakan bagi karyawan wanita sudah menikah karena peran tradisional yang sampai saat ini tidak dapat dihindari adalah mengurus rumah tangga dan anak-anaknya (Widyaningrum, 2013)

Penelitian Susanto (2009) menjelaskan bahwa konflik pekerjaan-keluarga merupakan konflik yang terjadi pada individu akibat menanggung peran ganda yaitu peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga di mana waktu dan perhatian sebagian besar tercurah pada satu diantaranya (biasanya peran pada pekerjaan) sehingga tuntutan peran lain (dalam keluarga) tidak terpenuhi secara optimal. Tiga jenis *work-family conflict* yaitu, 1) *time-based conflict* yaitu waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga); 2) *Strain-based conflict*, terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran lainnya; dan 3) *behavior-based conflict* yaitu berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga) (Greenhaus & Beutell, 1985 dalam Rachmaputri & Haryanti, 2015).

Konflik pekerjaan-keluarga seringkali memediasi tuntutan psikologis terhadap pekerjaan dan ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja (Beham & Drobnič, 2009). Munculnya konflik-konflik tersebut akan menimbulkan dampak yang dapat merugikan perusahaan seperti menurunnya kinerja karyawan yang juga mengakibatkan produktivitas perusahaan ikut menurun (Qodrizana & Musadieg, 2018). Fleksibilitas dapat menjadi kunci karyawan melaksanakan tanggungjawabnya secara seimbang. Semakin meningkatnya keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga mengakibatkan meningkatnya kepuasan kerja karyawan (Aseptia & Maruno, 2017)

### **Work Life Balance**

*Work-life balance* merupakan pemenuhan dan pencapaian alokasi waktu yang seimbang antara tanggungjawab terhadap pekerjaan dan keluarga (Yuile et al., 2012). Greenhaus dan Allen (2011) mengutarakan bahwa *Work-Family Balance* adalah keseluruhan penilaian tingkat efektivitas dan kepuasan individu dalam menjalankan peran di ranah kerja dan keluarga yang sesuai dengan nilai-nilai kehidupan individual yang telah ditetapkan. Keseimbangan tersebut ditunjukkan dengan pencapaian kepuasan individu dan adanya keterlibatan individu yang efektif pada setiap peran yang dijalani, sesuai dengan nilai-nilai prioritas kehidupan individu, baik di ranah pekerjaan maupun di ranah keluarga.

*Work-life balance* merupakan praktik yang efektif untuk menghasilkan *effect* yang positif dalam memandang hubungan antara pekerjaan dan keluarga (Beauregard dan Henry, 2009). Kalliath & Brought (2008) menggambarkan *work-life balance* merupakan pencapaian dan pemenuhan yang seimbang terhadap kebutuhan keluarga dan tanggungjawab terhadap pekerjaan yang menghasilkan kepuasan kerja karyawan serta perasaan adil karyawan terhadap tanggungjawab pekerjaan dan keluarga.

Tidak seimbangnya tanggungjawab terhadap pekerjaan dan keluarga berimplikasi pada terjadinya konflik pekerjaan-keluarga karena adanya tekanan pekerjaan dan tekanan keluarga, yang memiliki pengaruh positif terhadap stres kerja, ketegangan, *burnout* dan *turn over* serta memberikan dampak negatif terhadap kepuasan kerja, produktivitas dan kehadiran karyawan sehingga seseorang dalam menjalankan pekerjaan dan tanggungjawabnya membutuhkan dukungan, baik dari pihak organisasi maupun sosial (keluarga) (Yuile et al, 2012). Organisasi perlu mempertimbangkan penerapan sebuah kebijakan untuk membantu karyawan memenuhi *work-life balance*-nya sehingga karyawan dapat menghasilkan produktivitas dan kinerja yang optimal.

### **Flexible Working**

Yuile et. al. (2012) menggambarkan *flexible work schedule* merupakan jadwal kerja yang fleksibel yang merujuk pada kemampuan karyawan untuk kapan memulai dan menyelesaikan pekerjaan. Menurut Yustrianthe (2008) *flexible work* dapat menjadi *win-win situation* bagi perusahaan dan karyawan melalui rancangan pekerjaan secara *telecommuting* yang dapat diartikan sebagai *telework* atau *flexi-place, part-time, job-share, compressed workweek* dan *flexitime* yaitu rencana untuk mengatur lebih dan kurangnya jam kerja yang mungkin terjadi (Al-Rajudi, 2012).

*Flexible working* dapat menurunkan konflik keluarga-pekerjaan, menurunkan stress kerja yang mengakibatkan menurunnya performa individu yang juga dapat

mengakibatkan kurangnya *intent to live* karyawan dan akhirnya terjadi *turn over* terutama pada tenaga kerja wanita karena wanita lebih memilih meneruskan tanggungjawab keluarga dibanding bertahan pada pekerjaan dan mengabaikan komitmen terhadap keluarga (Beham, dkk, 2012). Penelitian Beham dkk (2012) juga membuktikan bahwa karyawan yang bekerja secara *part-time* memiliki *satisfaction work family balance* yang lebih baik dibanding karyawan yang bekerja secara *ful time*. Sebab, karyawan yang bekerja secara *part-time* dapat menyeimbangkan kebutuhan pribadi atau keluarga dan kebutuhan terhadap pekerjaannya sehingga dapat memberikan kepuasan terhadap pekerjaannya, meningkatkan produktivitas dan mengurangi ketidakhadiran. Penelitian Hilbrecht et al. (2008) terhadap pekerja wanita di Kanada menunjukkan bahwa *telework* merupakan penjadwalan yang fleksibel dapat memberikan fasilitas waktu yang optimal bagi pekerja wanita. Dengan adanya *telework*, maka pekerja wanita yang berstatus sebagai seorang ibu dapat menyelamatkan waktunya dengan tidak bolak balik ke kantor-ke rumah, tidak mengalihkan pengasuhan anak pada pembantu, dapat melakukan pekerjaan rumah tangga dengan baik tanpa membayar pembantu serta dapat meluangkan waktu untuk liburan pribadi.

### **Metode Penelitian**

#### **Pendekatan penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian ini peneliti menjadi *human instrument*, berfungsi menetapkan fokus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, menilai kualitas data, menganalisis data, menafsirkan data dan membuat kesimpulan atas temuannya (Sugiyono, 2012).

#### **Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan keterlibatan langsung peneliti melalui wawancara secara mendalam (*in depth interview*) dan menggunakan alat rekam suara. Penelitian ini dilakukan terhadap pekerja wanita yang sudah berkeluarga yang menduduki posisi strategis (jabatan struktural) di Kantor Pertanahan Kota Ternate. Data diperoleh melalui pengamatan dan hasil wawancara secara mendalam untuk mendapatkan data yang diperlukan secara lengkap.

#### **Teknik analisis**

Langkah-langkah analisis data dalam penelitian ini menggunakan model Miles dan Huberman yaitu analisis data dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara

terus menerus sampai tuntas, hingga datanya jenuh (Sugiyono, 2012). Permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini adalah bagaimana sikap pekerja wanita yang memegang posisi strategis (jabatan struktural) dalam mengelola konflik pekerjaan-keluarga ketika *flexible working* tidak menjadi solusi dan bagaimana *coping strategy* pekerja wanita dalam organisasi, ketika terjadi konflik pekerjaan-keluarga. Aktivitas dalam analisis data yaitu *data reduction*, *data display* dan *conclusion* (Sugiyono, 2012).

#### **Data reduction**

Dari jawaban-jawaban informan tentang tekanan pekerjaan, konflik pekerjaan-keluarga yang mereka alami, sikap dan *coping strategy* ketika *flexible working* tidak menjadi solusi kemudian dirangkum. Peneliti memilih hal-hal yang pokok terkait data yang diperlukan, memfokuskan pada hal-hal yang penting, serta mencari tema dan polanya dengan memberikan kode pada aspek-aspek tersebut yaitu dengan menggunakan inisial terhadap informan.

#### **Data display**

Setelah mereduksi data, peneliti membuat uraian singkat, bagan dan menentukan hubungan antar kategori sehingga dengan data yang terorganisasikan dan tersusun dalam pola berhubungan, data akan lebih mudah dipahami.

#### **Conclusion**

Kesimpulan yang ditarik dalam penelitian ini adalah menjawab persoalan penelitian yang dirumuskan sejak awal tentang sikap pekerja wanita menghadapi konflik pekerjaan-keluarga dan *coping strategy* untuk tetap tinggal bekerja dalam organisasi. Temuan penelitian ini dituangkan berupa eksplorasi dan mendeskripsikan temuan penelitian dalam rangka menjelaskan *coping strategy* pekerja wanita dalam mengelola konflik pekerjaan-keluarga ketika *flexible working* tidak menjadi solusi.

#### **Hasil Penelitian**

##### **Beban Kerja dan Konflik Pekerjaan-Keluarga**

Beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pemegang jabatan atau unit organisasi dalam jangka waktu tertentu. Responden dalam penelitian ini merupakan profesional wanita yang bekerja dan memegang jabatan di kantor pertanahan kota Ternate menghadapi tingginya *load* pekerjaan sebagai akibat tugas dan fungsinya serta mengejar target dalam program strategis organisasi. Pengalaman para responden yang memiliki tekanan pekerjaan yang tinggi seperti yang diceritakan berikut ini.

“Kalo TUSI TU klo dilihat di peraturan kan jelas itu. Mungkin uraian tugas tanggungjawabnya terbanyak di saya, Kasubag Tata Usaha. Bukan Cuma sekedar administrasi persuratan. Tapi semua karena informasi pelayanan pertanahan, data-data pertanahan, semua

seksi-seksi yang ada itu penanggungjawabnya ada di tata usaha. Bukan Cuma masalah rumah tangga, manajemen, perlengkapan, tapi yang berat itu termasuk informasi dan data, koordinasi semua kegiatan pelayanan di kantor ini kan ada di Saya. (ibu OS)”

“Saya sebagai Kasubsie pendaftaran hak atas tanah, tidak pernah (bekerja 8 jam), ibarat Pak Jokowi bilang “Biar kapok, gak tidur-tidur” ya ini kita alami. Sudah begitu, banyak beban tanggungjawab Tupoksi Jabatan Struktural plus Jabatan Fungsional, ditambah lagi dengan kegiatan program strategis. (Ibu ND)”

“Sebelum ke kantor anak-anak harus ke sekolah. Saya harus mengantar anak2 dahulu, baru kemudian saya ke kantor. Sebelum jam 8 saya harus sdh d kantor. Waktu pulang jg tidak menentu. Sebagai sekretaris, kita biasanya pulang setelah atasan pulang. (ibu FL)”

Lebih lanjut ibu OS menjelaskan pengalamannya ketika memegang jabatan pada Kantor Pertanahan Wilayah Maluku Utara dengan beban kerja yang lebih besar dan tekanan pekerjaan yang tinggi dimana harus membawahi seluruh perwakilan kantor pertanahan di Maluku Utara. Berikut pernyataan responden.

“Saya ingat kasus dulu sewaktu saya pegang jabatan kasubag umum DI kanwil itu delapan Tahun. Itu posisinya sama (dengan jabatan sekarang). Nah disini kan hanya satu satker nih. Disini saya baru satu tahun lebih. Tapi delapan tahun saya dijabat sewaktu di tingkat provinsi, Kasubag Umum, nah itu kan berarti untuk membawahi semua kantor pertanahan dan kantor perwakilan yang ada. Itu lebih berat lagi.”

Dengan kondisi beban pekerjaan yang tinggi tersebut, para responden mengalami konflik pekerjaan-keluarga. Konflik pekerjaan-keluarga terjadi sebagai akibat individu menanggung peran ganda yaitu peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga di mana waktu dan perhatian sebagian besar tercurah pada satu diantaranya (biasanya peran pada pekerjaan) sehingga tuntutan peran lain (dalam keluarga) tidak terpenuhi secara optimal (Susanto, 2009). Konflik pekerjaan-keluarga ini berimplikasi pada kelelahan dan gangguan kesehatan (sakit). Berikut pernyataan responden.

“Pokoknya kalau saya pulang kantor walau malam pun saya tidak lupa dengan tugas di rumah. Saya pulang kantor jam setengah 12 atau jam 11 saya tidur jam 1. Karena saya harus bersihkan dulu. Minggu lalu juga saya di opname. Begitu kadang-kadang. Bukan Cuma anak, tapi kita juga. (Ibu OS)”

“sekarang ditambah lagi dengan program strategis. Karena program strategis yah mau bagaimana lagi? Ini yang 2019 saking banyaknya target di Ternate, semua

(pegawai) dilibatkan. Kita kerja sampai subuh sehingga kadang sampai sakit” (ibu ND dan FL)”

Pengalaman Ibu FL ketika mengalami konflik pekerjaan-keluarga sempat berpikir untuk meninggalkan pekerjaannya. Berikut pernyataan responden.

“Sempat kemarin kepikiran untuk berhenti karena lebih ingin utk mengurus anak2. Tetapi ketika ingin berhenti, suami mengizinkan untuk kerja saja, asal lebih ingat waktu.”

Para responden menuturkan bahwa mereka seringkali berkeputusan untuk meninggalkan profesionalitas mereka ketika diperhadapkan dengan pilihan antara masalah keluarga dan kepentingan pekerjaan. Kasus ketiga responden ketika mengalami masalah dalam keluarga, profesionalitas kerja seringkali ditinggalkan dan lebih mengutamakan keluarga. Hal itu terjadi ketika kondisi dan keadaan yang cenderung mendesak misalnya anak sakit. Berikut pernyataan responden.

“Kadang-kadang sulit ya (jika anak sakit). Tidak bisa dipungkiri. Terkadang jika tuntutan dari kantor sudah terlalu banyak, apalagi tanggung jawab penuh ada di saya. Kadang mengeluh, apalagi pas anak sakit tp ttp berusaha. (Ibu ND)”

“Si Nanda (anak pertama) pernah diopname di rumah sakit sewaktu kerja saya ditelpon sekolah. Yah terpaksa kita pandai-pandai meninggalkan pekerjaan kantor sebentar. (ibu OS)”

“Kalau anak-anak sakit, saya izin untuk tidak masuk. Atau kalau waktu kerja terus anak-anak sakit, saya ijin untuk pulang. (ibu FL)”

Kasus ibu FL dan ibu OS yang mendapat *complain* - dari suami dan anak-anak mereka karena terambilnya waktu bagi keluarga disebabkan lembur kerja sehingga menyebabkan tersitanya waktu untuk keluarga. Berikut kutipan responden.

“Jujur anak-anak tidak pernah (*complain*). Tapi suami pernah. Sekali. Sewaktu kita rapat kerja di Grand Dafam (hotel) sampai malam, tidak dibolehkan pulang. Kadang kita kan Sabtu minggu kerja, suami bilang “say, pulang kantor malam terus” (ibu OS)”

“Pernah (suami *complain*). Sampai ke kantor bahkan. Anak-anak juga (*complain*). (bu FL)”

Stres kerja dialami para responden ketika kebijakan intansi dan peran atasan yang seringkali berseberangan dengan para responden. Berikut pengalaman para responden.

“Yang paling bikin stress kalau ada kebijakan-kebijakan di pekerjaan yang tidak sesuai dengan hati saya. Karena saya tidak suka bekerja tidak sesuai aturan. Jadi saya

stress Kalau ada kebijakan yang bertentangan dengan aturan dan saya terpaksa harus mengikuti, walaupun sudah saya lawan tetapi harus sy kerjakan. Itu yang bikin sy stress. (ibu OS)”

“Lelah itu pasti ya, Cuma stress pernah juga. Apalagi waktu atasan yang lama. (Ibu ND)”

“Tapi saya orangnya cuek (jika berseberangan). Kalau sampai sudah tidak bisa lagi, kerjaan saya tinggal. Tapi kalau atasan yang sekarang beda. Kita bisa lebih enjoy dalam bekerja. (ibu FL)”

Tingginya *load* pekerjaan dikantor Pertanahan Kota Ternate para responden harus bisa menghadapi dan mengelolanya. Kondisi kerja yang menyita waktu relatif lebih banyak dipekerjaan berimplikasi pada pengasuhan anak dan kurangnya waktu bagi urusan keluarga.

### Sikap Pekerja Wanita dan *Coping Strategy*

Responden dalam penelitian ini bekerja dikantor pertanahan kota Ternate dengan *pressure* pekerjaan yang tinggi. Meskipun *pressure* pekerjaan mengintervensi kehidupan keluarga namun pengertian dan dukungan dari suami, adanya pihak ketiga seperti jasa pembantu, tempat penitipan anak dan lingkungan sosial (tetangga) merupakan menjadi faktor-faktor yang menetralsisir konflik pekerjaan-keluarga sehingga dapat membantu responden khususnya dalam menetralsisir *pressure* keluarga.

Ibu OS yang menghadapi *pressure* pekerjaan yang tinggi dan konflik pekerjaan-keluarga memilih untuk berkomitmen pada pekerjaan. Berikut kutipan responden.

“Begitu masuk CPNS belum satu tahun saya lulus lagi untuk ditugaskan belajar lagi ke Jogja. Itu satu anugerah yang bukan sembarangan. Jadi prinsip saya, karena Negara sudah menyekolahkan kita, maka ke mana saya ditugaskan saya harus mau (dipindah kesana-kemari). Begitu juga suatu anugerah kalau kita diberi jabatan, kan?”

Lebih lanjut, ibu OS yang menghadapi konflik pekerjaan-keluarga tidak menggunakan jasa pembantu rumah tangga untuk urusan keluarganya. Ibu OS menjelaskan pengalamannya ketika pernah penempatan kerja di kota Ambon, implikasi dari konflik pekerjaan-keluarga yang dialami, ibu OS menyerahkan pengasuhan anaknya ditempat penitipan anak. Tuntutan pekerjaan yang sering mengalami mutasi kerja, ibu OS yang pernah memiliki pengalaman sebagai *single parent* bisa *cope* dengan konflik pekerjaan-keluarga dengan menerapkan pola asuh dengan kemandirian anak-anaknya dan adanya dukungan lingkungan sosial (tetangga). Berikut pernyataan ibu OS.

“Rumah saya harus bersih. Saya tidak pernah punya pembantu, anak-anak saya dari masih kecil, boleh ditanya mereka.”

“Lepas cuti, 3 bulan anak-anak saya titipkan di tempat penitipan sewaktu di Ambon. Saya percaya karena tempat penitipan di Ambon orang yang jaga anak (pegawai) ditraining di Jakarta. Mereka terlatih karena punya Yayasan. Jadi anak2 saya di tempat penitipan.”

“Karena saya ingat 2007 saya single parent. Anak yang pertama itu baru berumur 7 tahun. Adiknya berumur 4 tahun jd yang kakak bisa lihat yang adik. karena saya sebenarnya sudah membiasakan anak2 mandiri. Saya ingat persis anak saya yang pertama sudah bisa masak untuk adiknya.”

“Makanya saya sudah berusaha mandiri, kerja di kantor dan usaha sampingan, anak-anak saya biasakan. Saya kadang tinggalkan mereka. Titipin saja ke orang (tetangga) karena disana ada satu keluarga yang sudah seperti keluarga sendiri”

Berbeda dengan responden OS, responden ND dan FL dalam menghadapi dan mengelola konflik pekerjaan-keluarga mempercayakan pengasuhan anak kepada pihak ketiga yaitu pembantu rumah tangga. Berikut pernyataan responden.

“Saya pekerjaan org untuk jaga anak dan masak. (Ibu ND)”

“Tidak bisa kita kerja, trus kita tidak pekerjaan orang (untuk jaga anak). Tidak bisa kita lebih utamakan duit. Kerja penting, tetapi keluarga juga penting. (Ibu FL)”

Walaupun *pressure* pekerjaan dan *pressure* keluarga seringkali dialami oleh para responden, dukungan dari suami dan adanya pihak ketiga seperti jasa pembantu merupakan mekanisme untuk menetralkan konflik pekerjaan-keluarga. Semua responden mengatakan hal yang sama tentang suami yang mendukung pekerjaan mereka. Berikut kutipan responden.

“Dukungan dari suami juga cukup mendukung. Artinya begini, kita juga harus tau posisi tanggung jawab kita sebagai ibu rumah tangga juga ada. tapi suami juga cukup mendukung pekerjaan kita.”

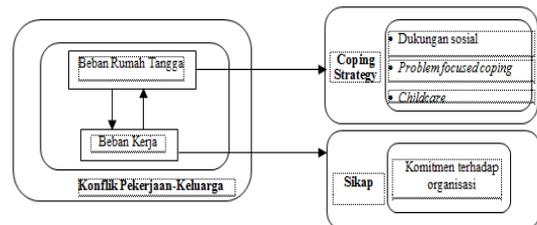
Pekerjaan dikantor pertanahan kota Ternate dengan *load* pekerjaan yang tinggi dan berimplikasi terhadap tingginya tekanan pekerjaan, para responden dengan pengalamannya sulit untuk membagi waktu, keterlibatan dan tanggungjawab secara seimbang antara pekerjaan dan keluarga. Kondisi kerja ini berimplikasi pada konflik pekerjaan-keluarga dan keinginan responden untuk meninggalkan pekerjaannya.

### Pembahasan

Realitas yang dihadapi responden sebagai wanita yang bekerja dan memiliki jabatan yaitu kondisi beban dan *pressure* pekerjaan yang tinggi berimplikasi pada terjadinya konflik pekerjaan-keluarga. Meskipun *pressure* pekerjaan mengintervensi kehidupan keluarga namun

komitmen dan strategi *coping* dapat membantu responden untuk mengatasi konflik pekerjaan-keluarga. Tingginya *load* pekerjaan yang berinteraksi dengan beban rumah tangga yaitu jika beban pekerjaan memberi *pressure* terhadap beban rumah tangga dalam artian urusan pekerjaan mencampuri urusan keluarga atau sebaliknya beban rumah tangga memberi *pressure* terhadap beban pekerjaan mengakibatkan terjadinya konflik pekerjaan-keluarga. Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh terhadap kepuasan terhadap waktu, keterlibatan dan tanggungjawab pekerjaan-keluarga dan dapat menyebabkan kelelahan dan gangguan kesehatan yang kemudian berimplikasi terhadap keinginan responden untuk tetap bekerja, berpindah atau meninggalkan pekerjaan.

Konflik pekerjaan-keluarga seperti yang telah diungkapkan dapat dinetralisir dengan tingginya komitmen kerja karyawan, dukungan sosial suami, pihak ketiga yaitu pembantu rumah tangga dan tempat penitipan anak (*childcare*), dan lingkungan sosial (tetangga). Hal ini merupakan sikap dan bentuk *coping strategy* untuk menghadapi dan mengelola konflik pekerjaan-keluarga. Berikut model yang dihasilkan untuk menggambarkan sikap dan bentuk *coping strategy* untuk menghadapi dan mengelola konflik pekerjaan-keluarga dalam penelitian ini.



Gambar 1 Model Hasil Penelitian

Temuan-temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa *workload* yang tinggi, kelelahan, gangguan kesehatan dan konflik pekerjaan-keluarga merupakan fenomena yang terjadi pada wanita yang bekerja dengan menduduki jabatan struktural. Gambar 1 menunjukkan bahwa wanita yang bekerja mengalami konflik pekerjaan-keluarga yaitu tersitanya waktu yang lebih banyak pada wilayah pekerjaan dan kurangnya waktu bagi urusan keluarga. Tingginya komitmen terhadap pekerjaan/organisasi merupakan sikap individual untuk *dealing* dengan *pressure* pekerjaan dan menjalankan tugas dan fungsinya pada organisasi. Artinya, adanya komitmen kerja yang tinggi memungkinkan karyawan untuk tetap bekerja pada organisasi dan tidak meninggalkan pekerjaannya. Komitmen organisasional merupakan suatu bentuk sikap yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat pekerja lebih bertanggungjawab terhadap kewajibannya (Buhali & Margaretha, 2013). Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

keinginan karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi (Yuliantoro, 2016).

*Coping* terhadap beban rumah tangga menjadi sulit bagi profesional wanita yang jauh dari lingkungan sosial aslinya seperti keluarga dan *extended family*. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga dapat dinetralisir dengan adanya 3 (tiga) faktor. Pertama, adanya dukungan sosial. Dukungan sosial mempunyai hubungan negatif yang sangat signifikan dengan tingkat konflik peran ganda ibu menikah yang bekerja (Apollo dan Cahyadi, 2012). Dukungan sosial tertinggi seseorang untuk mencapai kepuasan kerja dan mengurangi stres kerja serta konflik keluarga-pekerjaan adalah dukungan dari pasangan hidup dan keluarga (Murtiningrum, 2005). Hal tersebut berarti besarnya dukungan sosial keluarga dan semakin baiknya penyesuaian diri yang dilakukan ibu bekerja terhadap peran-perannya dapat menekan munculnya konflik pekerjaan-keluarga (Utami dan Wijaya, 2018). House (1989) mendefinisikan dukungan sosial sebagai penekanan pada peran hubungan sosial, kehadiran *significant other* dalam mendukung individu saat menghadapi tekanan dapat meredakan dampak dari tekanan yang dihadapi individu tersebut. Dukungan-dukungan tersebut dapat berupa pemberian dukungan emosional, penilaian, instrumental dan informasi yang dapat membantu individu dalam mengatur pikirannya, perasaannya dan perilakunya yang berguna untuk merespon tekanan yang dihadapinya. Selain dukungan sosial suami, dukungan sosial dari lingkungan tempat tinggal juga berkontribusi bagi pekerja wanita untuk mengelola dan menetralkan konflik pekerjaan-keluarga ketika mereka jauh dari lingkungan keluarga aslinya dan *extended family*.

Kedua, *problem focused coping*. *Coping* dilakukan untuk mengatasi tuntutan-tuntutan yang menekan atau menimbulkan perubahan emosi. *Problem focused coping* dilakukan sebagai upaya pengendalian dalam mengatasi stres dengan mengubah masalah yang dihadapi dan lingkungan sekitarnya yang menyebabkan terjadinya tekanan (Oktarina, dkk, 2015). Pekerja yang memiliki sedikit dukungan sosial atau tidak sama sekali atau bahkan menggunakan manfaat kebijakan yang ramah-keluarga, mereka mengandalkan diri sendiri untuk menyeimbangkan kerja dan keluarga. Individu yang cenderung menggunakan penanganan berfokus masalah ketika menghadapi kesulitan hidup mungkin lebih mudah menghindari konflik pekerjaan-keluarga.

Ketiga, *childcare*. Konflik pekerjaan-keluarga berimplikasi pada pengasuhan anak. Adanya jasa tempat penitipan anak (*childcare*) memberikan kontribusi bagi pekerja wanita untuk mengelola konflik pekerjaan-keluarga dan menyeimbangkan antara pekerjaan dan urusan keluarga (Raj, K. Bhavana dan Babu, S. Suman, 2013).

Konflik pekerjaan-keluarga bagi profesional wanita akan terus terjadi. Sikap dan *coping strategy*

membantu profesional wanita menetralkan konflik pekerjaan-keluarga.

### Kesimpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi sikap dan *coping strategy* pekerja wanita ketika menghadapi konflik pekerjaan dan keluarga. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga bagi wanita yang bekerja dapat dinetralisir dengan adanya *coping strategy* yaitu dukungan sosial, *problem focused coping*, dan adanya jasa penitipan anak (*childcare*) yang berkontribusi untuk membantu wanita yang bekerja menyeimbangkan antara pekerjaan dan urusan keluarga. Komitmen terhadap organisasi merupakan sikap yang ditunjukkan pekerja wanita untuk tetap tinggal bekerja dan tidak meninggalkan pekerjaannya.

### References

- Alam, MSS., Sattar, A., & Chaudhury, N.A. (2011). Work Family Conflict of Women Managers in Dhaka. *Journal Asian Social Science*, 7, (7), 108-114.
- Asepta, U.Y. & Maruno, S.H.P. (2017). Analisis Pengaruh *Work-Life Balance* dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, PT. Telkomsel, Tbk Branch Malang. *Jurnal JIBEKA*. Vol.11, No.1, 11 Agustus 2017, 82-84.
- Yuile, Collen., Chang, Arthemis., Gudmundsson, Amanda., dan Sawang, Sukanlaya. (2012). The Role of Life Friendly Policies on employees' Work-Life Balance. *Journal of management & organization*. 18(1) : 53-63.
- Hilbrecht, Margo., Shaw, Susan M., Johnson, Laura C., Andrey, Jean. (2008). 'I'm home for kids': Contradictory Implication for work-life-balance of Teleworking Mother's. *Journal Gender, work and organization*. Vol. 15. No. 5.
- A Dilly. (2014). Constraints Penerapan *Flexible Working* dan Koping Individual dalam Pengelolaan Konflik Pekerjaan-Keluarga.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. *Handbook of Occupational Health Psychology*. 2th edition. 165-183. Washington DC: American Psychological Association.
- Susanto. (2010). Analisis Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga terhadap Kepuasan Kerja Pengusaha Wanita di Kota Semarang. *Jurnal Manajemen*. Vol. 12,1.

# Hibualamo : *Seri Ilmu-ilmu Sosial dan Kependidikan*

## Vol. 3, No. 2, Tahun 2019

- Beham, Barbara & Drobnic, Sonja. (2009). Satisfaction with work-family balance among German office workers. *Journal of managerial psychology*.
- Beauregard, Alexandra, T., dan Henry, Lesley, C. (2009). Making The Link Between Work- Life Balance Practices and Organizational Performance. *Journal Human resource management review*, 19.
- Kalliath & Brought, Paula. (2008). Work-Life Balance : A review of the meaning of balance the construct. *Journal of management & organization*. 14: 323-327.
- Al-Rajudi, Kefah Olyan. (2012). Impact of Flexible Work Arrangements on Workers' Productivity in Information and Communication Technology Sector. Islamic University – Gaza.
- Beham, Barbara., Prag, Patrick., Drobnic, Sonja. (2012). Who's got the balance? A study of satisfaction with the work-family balance among part-time service sector employees in five western European countries. *The International Journal of Human Resources Management*.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Mixed*. Bandung : Alfabeta.
- Widyaningrum, A.I. Pongtuluran. Y., dan Tricahyadinata. I. 2013. Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Swalayan Era Mart 5000 Di Samarinda. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Mulawarman*.
- Yustrianthe, Rahmawati Hanny. (2008). Pengaruh Flexible Work Arrangement Terhadap Role Conflict, Role Overload, Reduced Personal Accomplishment, Job Satisfaction dan Intention to Stay. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, Vol.10, No.3. Hlm 127-138.
- Handayani, Arri., Adiyanti, Tina Afiatin M.G., dan Himam, Fathul. (2015). *Factors Impacting Work Family Balance of Working Mothers*. Anima, Indonesian Psychological Journal, Vol. 30, No. 4, 178-190.
- Rachmaputri, Rosaria dan Haryanti, Kristiana. (2015). Hubungan Dukungan Sosial Keluarga dan Kepuasan Kerja dengan *Work-Family Conflict* pada Anggota Ikatan Wanita Pengusaha Indonesia (Iwapi) Jawa Tengah. *Psikodimensia*, Vol.14, 55-73. ISSN 1411-6073.
- Retnaningrum, Anandiyas Khoirunnisa dan Musadiev, Mochammad Al. (2016). Pengaruh *Work-Family Conflict* Terhadap Kepuasan Kerja dan Konektivitas. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 36, No. 1.
- Qodrizana, Diah Lailatul dan Musadiev, Mochammad Al. (2018). Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 60, No.1.
- Wulandari, Idah Ayu Diah dan Adnyani, I Gusti Ayu Dewi. (2016). Pengaruh *Work-Family Conflict* Terhadap *Turnover Intention* Melalui Mediasi Kepuasan Kerja pada Hotel Grand Inna Kuta. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol.5, No.10, 6146-6173.
- Susanto. (2010). Analisis Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga terhadap Kepuasan Kerja Pengusaha Wanita di Kota Semarang. *Jurnal Manajemen*. Vol. 12,1.
- Buhali, Giovanny Anggasta dan Margaretha, Meily. (2013). Pengaruh *work-family konflik* terhadap komitmen organisasi : kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen*. Vol.13. No. 1.
- Yuliantoro, Antonius Eko. (2016). Pengaruh komitmen organisasi terhadap keinginan untuk tinggal dengan religiusitas sebagai variabel pemoderasi. Thesis : Magister Manajemen. Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Apollo. & Cahyadi, A. (2012). Konflik Peran Ganda Perempuan Menikah yang Bekerja Ditinjau dari Dukungan Sosial Keluarga dan Penyesuaian Diri. *Widya Warta* No. 02 Tahun XXXV I/Jul 2012.
- House, J. S. (1989). *Social Relationship and Health: Theory, Evidence and Implications for Public Health Policy*. University of Michigan, Institute for Social Research.
- Wijaya, Yeny Duriana dan Utami, Karina Putri. (2018). Hubungan Dukungan Sosial Pasangan dengan Konflik Pekerjaan-Keluarga pada Ibu Bekerja. *Jurnal Psikologi*. Volume 16. No. 1.
- Oktarina, Ria, Diah Krisnatuti, dan Istiqlalayah Muflikhati. (2015). Sumber Stres, Strategi Koping, dan Tingkat Stres pada Buruh Perempuan Berstatus Menikah dan Lajang. *Jur. Ilm. Kel. & Kons*. ISSN : 1907-6037.

Hibualamo : *Seri Ilmu-ilmu Sosial dan Kependidikan*

Vol. 3, No. 2, Tahun 2019

Murtiningrum, Afina. (2005). Analisis pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap stress kerja dengan dukungan sosial sebagai variabel moderasi. Thesis : Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Diponegoro.

Raj, K. Bhavana dan S. Suman Babu. (2013). Impact of Childcare Assistance (A Work-Life Balance Practice) on Employee Retention in Indian IT Sector. *Global Journal*. ISSN : 2249-4588.